



보험설계사 관련 고용보험법 및 산재보험법 개정법률 하위법령(안)의 주요 내용 검토

양승현 연구위원

요 약

보험설계사 등의 고용보험 당연가입 및 산재보험 적용 확대를 내용으로 하는 개정법률이 7월 시행을 앞둔 가운데 최근 시행령 등 하위법령 제정안이 입법예고 됨. 정부당국은 입법예고안에 대한 의견을 수렴하여 최종안을 마련할 예정인바, 보험산업에 미치는 파급효과 등을 고려하여 합리적 시행방안이 마련될 수 있도록 업계, 학계, 기타 이해관계인들의 적극적인 의견개진과 폭넓은 논의가 필요함

- 오는 7월 시행 예정인 고용보험법 등 개정법률¹⁾에서 위임된 사항 및 그 시행에 필요한 사항을 정한 하위법령 제정안(이하, '입법예고안')이 지난달 중순 입법예고²⁾ 됨
 - 개정법률은 현재 사실상 고용안전망 밖에 놓여있는 보험설계사 등 이른바, 특수고용직의 고용보험 당연가입 및 산재보험 전면적용을 골자로 함
 - 입법단계에서 고용 및 보험산업에 미칠 파급효과 등으로 인해 찬반론 및 도입 시 세부방안에 관하여 업계, 학계 등 각계에서 많은 논의가 이루어져 왔음
 - 현재 입법예고 중인 시행령 및 시행규칙안들은 적용 범위, 보험료 분담비율, 수급요건(소득감소) 등 개정법률의 주요 내용을 구체화하고 있어 검토가 필요함
- 개정 고용보험법은 '노무제공자'³⁾들의 고용보험 당연가입, 노무제공자와 사업주 간 보험료 분담, 소득감소로 인한 이직에도 실업급여 지급 등을 규정하면서, 대상 직종, 보험료율 및 분담비율, '소득감소' 인정기준 등을 하위법령에 위임함
 - (보험료 분담비율) 입법예고안은 노무제공자에게는 구직급여 및 출산전후휴가급여만 적용되는 점을 고려해 근로자보다 낮은 1.4%의 요율을 적용하고, 분담비율은 근로자와 마찬가지로 노무제공자와 사업주가 절반씩 부담토록 함
 - 균분에 찬성하는 측은 사업주가 노무제공으로 이익을 얻으므로 근로자와 동일한 분담비율을 적용해야 한다는 것이나, 반대하는 측은 근로관계와 노무제공관계는 사업주의 관리감독 책임과 이익배분 정도가 다르기 때문에 근로자와 동일하게 균분하는 것은 적절치 않다고 함

1) 2021년 7월 1일 시행 예정인 고용보험법, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률(이하, '고용산재보험료법'), 산업재해보상보험법(이하, '산재보험법') 각 개정법률안을 말함
 2) 입법예고에 따른 의견 제출기한은 고용보험법 및 고용산재보험료법 각 시행령안 및 시행규칙안은 2021년 4월 28일까지, 산재보험법 시행령안 및 시행규칙안은 2021년 5월 2일까지임
 3) 입법예고안은 보험설계사를 포함하여 총 14개 직종을 우선 규정하고 있으며, 고용노동부는 플랫폼을 기반으로 하는 직종(퀵서비스 기사·대리운전 기사)은 플랫폼 사업주에 대한 고용보험 관련 의무조항 시행시기(2022년 1월)에 맞추어 적용한다는 계획임

- 근로관계에서는 수급요건인 비자발적 이직에 사용자가 책임이 있으나 노무제공자는 비자발적 이직이 거의 없고, 산재보험 역시 산재 발생의 관리감독 책임에 비해 근로관계 사용자에게는 보험료 100%를, 특수형태근로관계 사업주에게는 50%만 부담시키는 점을 고려하면 고용보험의 노무제공자 사업주 부담분이 더 낮아야 한다는 것임
- 고용보험법이 보험료 부담비율을 법으로 정하지 않고 하위법령에 위임한 취지는 노무제공관계의 특수성과 제도수용성을 고려하여 유연하게 정할 수 있도록 한 것이라 생각되는데, 제도 도입 시부터 근로관계와 동일하게 균분방식을 택하는 것에는 신중히 접근할 필요가 있다고 사료됨
- (소득감소 이직) 입법예고안은 직전 3개월의 보수가 전년 동일기간보다 30% 이상 감소한 경우⁴⁾ 등에는 비자발적 이직이 아님에도 수급을 인정하며, 수급대기기간을 4주로 연장함(소득감소율이 50% 이상인 경우는 2주임)
- 노무제공자는 근로자와 달리 비자발적 이직이 거의 없고 소득감소에 의한 이직이 빈번한 점을 고려한 것이지만, 노무제공자는 이직이 자유롭고 소득수준을 조정하는 것도 어느 정도 가능해 인위적 소득감소에 의한 반복 수급 등 도덕적 해이에 대한 우려가 제기되고 있음
- 그 밖에 입법예고안의 주요 내용은 다음과 같음

〈표 1〉 노무제공자 고용보험 관련 입법예고안의 주요 내용

구분	개념 및 주요 내용	입법예고안 주요 내용
노무제공자 (고용보험법 §77조의6①)	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람 	<ul style="list-style-type: none"> • 보험모집인(보험설계사 및 우체국보험모집인) 등 총 14개 직종(산재보험 적용 직종 중 골프장 캐디를 제외한 13개 직종 및 방과후 강사)(시행령안 제104조의11제1항)
적용제외대상 (§77조의6②)	<ul style="list-style-type: none"> • 65세 이후 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우(65세 이전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후 계속 근로계약 등을 체결한 경우는 제외) • 대통령령으로 정하는 최저 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 최저 소득기준: 각 노무제공관련 계약의 월 보수액 80만 원 이상(최초 요건 충족 후 80만 원 미만으로 감소하더라도 자격상실신청이 없는 한 80만 원을 월 보수액으로 봄), 노무제공자가 원하는 경우 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액 합산 가능(시행령안 제104조의11제2항)
피보험자격 이중취득 (§77조의6③)	<ul style="list-style-type: none"> • 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 노무제공계약, 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격 취득 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자·예술인·노무제공자 사이 및 노무제공자인 둘 이상 일자리에서 이중취득 허용(시행령안 제104조의12제5항) • 자영업자(임의가입)와의 이중취득 원칙 금지(원하는 경우 유지, 취득 가능)(시행규칙안 제14조제2항, 제3항)

4) 자영업자의 폐업으로 인한 수급요건은 소득 20% 감소인 점을 고려할 때, 노무제공자의 이직이 보다 자유로운 점을 감안하여 보다 높은 30%로 설정한 것으로 이해됨

〈표 1〉 계속

구분	개념 및 주요 내용	입법예고안 주요 내용
실업급여 수급요건 (§77조의8①)	<ul style="list-style-type: none"> • 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상이고, 3개월 이상 노무제공자로 피보험자격을 유지했을 것 등 • 이직 사유는 비자발적 사유에 의한 것이어야 하나, 대통령령으로 정하는 일정 수준 이상의 <u>소득감소로 인한 이직도</u> 수급자격 인정 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>정당한 이직사유로 인정되는 소득감소 기준</u>(시행령안 제104조의13제1항): <ul style="list-style-type: none"> - 직전 3개월의 보수가 전년 동일 기간보다 30% 이상 감소한 경우 또는 - ㉠ 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안 노무제공계약 월평균소득이 이직일이 속한 전년도 노무제공계약의 월평균소득보다 적으면서, ㉡ 이직한 날이 속하는 달의 직전 12개월 동안의 전년도 월평균보수보다 30%이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우
수급대기기간 (§77조의8⑥)	<ul style="list-style-type: none"> • 실업급여 수급을 위한 대기기간은 7일이나, 소득감소로 인한 이직의 경우는 대통령령으로 최대 4주까지 연장가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 소득감소로 인한 이직의 경우 대기기간은 4주, 단, 소득감소 비율이 50% 이상인 경우에는 2주(시행령안 제104조의12제4항)
수급기간 (§제77조의10②)	<ul style="list-style-type: none"> • 피보험기간·연령에 따라 120~270일간 수급함 	-
보험료· 보험료율 (고용산재 보험료법 §48조의3③)	<ul style="list-style-type: none"> • 노무제공자와 사업주 공동 부담, 부담비율 및 고용보험료율은 종사형태 등을 반영하여 고용보험위원회의 심의를 거쳐 대통령령으로 정함 • 보험가입자 고용보험료 평균액을 고려하여 고용보험료 상한을 정할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노무제공자의 고용보험료율(시행령안 제56조의6 제3항): 월평균보수의 1.4%(노무제공자 0.7%, 사업주 0.7%) • 고용보험료 상한(동조제4항): 전전년도 보험가입자의 평균 고용보험료의 10배 이내 해당 금액을 고려 고용노동부장관이 고시

○ 개정 산재보험법은 현재 보험설계사 등 특수형태근로종사자가 제한 없이 적용제외를 신청할 수 있도록 한 규정을 폐지하고 질병·육아휴직 등으로 인한 휴업, 사업주의 귀책사유로 인한 휴업, 기타 그에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에만 제외신청이 가능⁵⁾하도록 하여 사실상 산재보험을 전면 적용함

- (적용제외 요건) 입법예고안은 법률에 정한 사유 외에 '천재지변, 전쟁, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산, 그 밖에 이에 준하는 재난으로 사업주가 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우'만을 규정함
 - 입법예고안은 산재보험 가입률을 높이기 위해 적용제외 사유를 좁게 규정한 것으로 보이나, 이는 산재위험이나 산재보험에 대한 수요가 서로 다른 직종별 특성을 반영하지 않은 것임
 - 보험설계사의 산재보험 가입률 저조는 업무 특성상 산재 발생가능성 및 수혜율이 낮고, 보험회사들이 산재보험 수준의 단체보험을 제공하기 때문인바⁶⁾ 가입률 제고가 반드시 보험설계사 보호로 이어지는 것은 아닐 수 있음

5) 현재 산재보험 적용제외 상태인 자의 경우에도 법 시행 이후 법적 요건을 갖추어 다시 적용제외 신청을 하고 승인을 얻지 않는 이상 당연히 산재보험이 적용됨(개정 산재보험법 부칙 제2조)

6) 유주선(2019), 「보험설계사에 대한 사회보험 의무적 적용의 타당성에 관한 연구」, 『보험법연구』, 제13권 제1호, p. 111

- 과거 의원입법안⁷⁾과 같이 '특수형태근로종사자를 위해 사업주가 보험료를 전액 부담하는 보험상품에 가입한 경우'와 같은 적용 제외 사유를 두는 방안을 검토해볼 필요가 있음
 - (보험료경감 사유) 개정법률은 적용확대로 인한 특수형태근로종사자와 사업주의 보험료 부담 완화를 위해 재해율 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종의 보험료를 경감할 수 있도록 하였으나 입법예고안은 이를 규정하지 아니함
- 개정법률은 입법 과정에서 보험회사의 보험료 부담증가 등으로 보험설계사 고용감소가 예상되는 등 문제가 꾸준히 제기되었음
- 사회안전망 확보라는 입법취지에 부합하면서도, 고용보험료의 합리적 배분, 산재보험료 경감 등으로 사회안전망 확보라는 입법 취지와 함께 산업과 고용안정성에 미치는 영향을 최소화할 수 있는 실행방안이 필요함
- 정부당국은 이번 달 말 내지 다음 달 초까지 입법예고안에 대한 의견을 수렴하여 최종안을 마련할 예정임
- 고용 및 보험산업에 미치는 파급효과 등을 고려한 합리적 시행방안이 마련될 수 있도록 업계, 학계, 기타 이해관계인들의 심도 깊은 검토와 적극적인 의견 개진이 필요하며, 아울러 보험회사 등은 얼마 남지 않은 법 시행에 대비하여 준법에 필요한 사항을 점검할 필요가 있음

7) 하태경 의원이 2016. 9. 1. 발의한 산재보험법 개정안을 말함